



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E160081(1053)2022

DICTAMEN: 1754 / 38

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA: Ley N°19.378. Ley N°21.409.

RESUMEN: Resulta procedente conceder el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.409 al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado cuando su jornada esté distribuida en un sistema de turnos que comprenda días sábados, domingos y festivos, en los términos expuestos en el presente oficio.

Si este personal hace uso del permiso especial concedido por la Ley N°21.409 de manera continua éste opera respecto de la jornada de trabajo que obligatoriamente debe cumplir el funcionario según su contrato de trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1)Instrucciones de 12.09.2022 de la Sra. Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2)Asignación de 08.08.2022.
- 3)Presentación de 25.07.2022 de don Carlos Fernando Ruiz Vergara por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Colina.

FUENTES: Artículos 1° y 2° Ley N°21.409.

CONCORDANCIA:

No hay.

SANTIAGO, 06 OCT 2022

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

**A: SR. CARLOS FERNANDO RUIZ VERGARA
SECRETARIO GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE COLINA
PEDRO AGUIRRE CERDA N°7
COLINA**

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Colina, un pronunciamiento referido a si resulta procedente el otorgamiento del beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.409 al personal regido por la Ley N°19.378 en día inhábil respecto del personal que por distribución de su jornada les corresponda turno y cómo se computaría este permiso si ellos solicitan hacer uso de los 14 días de forma continua.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N°21.409 establece:

“Beneficio de descanso reparatorio. Para los efectos de la presente ley se otorgará por única vez y de manera excepcional el beneficio denominado “descanso reparatorio” al personal que se señala en el artículo 2. Este beneficio consistirá en catorce días hábiles de descanso. El tiempo durante el cual el personal haya hecho uso del beneficio establecido en este artículo se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, será compatible con el uso de feriados y permisos, y podrá utilizarse inmediatamente antes o después de éstos. El referido personal podrá hacer uso de este beneficio durante el período de tres años contado a partir de la fecha de publicación de la presente ley, conforme a los artículos siguientes.”

El inciso 1° del artículo 2° de la Ley N°21.409 dispone:

“Universo de beneficiarios y requisitos generales para acceder al descanso reparatorio. Para tener derecho al descanso reparatorio del artículo 1, los beneficiarios, al momento de impetrar el beneficio, deberán haber estado desempeñándose continuamente en alguna de las instituciones señaladas en los numerales siguientes desde el 30 de septiembre de 2020 y estar en servicio a la fecha de publicación de la presente ley. Dicha continuidad no se verá afectada por el uso de las licencias y permisos regulados en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, sobre “Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, por el uso de la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 o el permiso sin goce de sueldo del inciso décimo segundo del artículo 4, contenido en el artículo primero de la ley N°21.247....”

De las normas antes transcritas se desprende, en lo pertinente a su consulta, que el legislador otorgó, por regla general, un descanso reparatorio de 14 días hábiles para los trabajadores que en ella se indican, en reconocimiento a la labor realizada durante la pandemia por COVID-19, dentro de las cuales se incluyen los establecimientos municipales de atención primaria de salud y las entidades

administradoras de salud municipal. Este descanso especial alcanzará solo siete días hábiles en los casos señalados en la ley.

Para acceder a este beneficio resulta necesario, entre otras exigencias, que el personal sujeto a la Ley N°19.378 se haya desempeñado continuamente en ciertas instituciones desde el 30 de septiembre de 2020 y estar en servicio a la fecha de publicación de la ley en estudio, esto es, al 25.01.2022.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 15 de la Ley N°19.378 dispone:

“La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados, sujetándose, a dichos efectos, a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora, en cuyo caso la remuneración será proporcional a la jornada contratada. Sin embargo, para los funcionarios señalados en las letras d), e) y f) del artículo 5° de esta ley, el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales.”

De la norma anterior se desprende, en lo pertinente, que en el sistema de atención primaria de la salud existen dos tipos de jornadas. La primera de ellas se distribuye de lunes a viernes, de 8 a 20 horas. La otra corresponde a aquellos funcionarios que, por la naturaleza de los servicios que prestan, se cumple fuera de estos horarios, es decir, en horario nocturno o en días sábados, domingos y feriados.

Ahora bien, respecto de su primera consulta, referida a si corresponde conceder al personal que trabaja en sistema de turnos en día inhábil el beneficio concedido por la Ley N°21.409, cabe señalar que respecto de este tipo de jornada, en sistema de turnos, los días sábados, domingos y feriados son hábiles y, por consiguiente, corresponden a días en los cuales deben cumplir sus funciones, a diferencia de lo que ocurre con el otro tipo de jornada que se cumple de lunes a viernes.

Efectuada esta precisión, cabe señalar, en primer lugar, que el beneficio en estudio si bien está condicionado a la duración de la jornada de trabajo pues de acuerdo a lo señalado en el inciso 1° del artículo 2° de la Ley N°21.409 éste solo le corresponderá a los funcionarios con jornadas iguales o superiores a once horas semanales no está, sin embargo, condicionado a alguno de los dos tipos de jornada ya señalados.

En segundo lugar, cabe señalar que corresponde otorgar los días de descanso reparatorio en los días en que el funcionario deba prestar sus labores pues la finalidad de la ley es conceder un descanso especial y por eso esto se encuentra ligado a los días de prestación de servicios.

En otras palabras, otorgar un beneficio de descanso en los días que ya son de descanso, de acuerdo con la jornada del funcionario, no permitiría cumplir con la finalidad perseguida por la ley.

En efecto, la circunstancia de que la jornada esté distribuida en turnos, que sea nocturna o que comprenda días sábados, domingos y festivos no constituye un impedimento para hacer uso de este beneficio, pues de lo contrario ello implicaría una discriminación que impediría el ejercicio del derecho a estos funcionarios. Tratándose en ambos tipos de jornadas del legítimo ejercicio de un derecho funcionario no aparece razonable que la ley haya perjudicado a un cierto tipo de funcionarios en detrimento de otros en circunstancias que en ambos casos se trata del ejercicio de un derecho que les concede la ley y, por lo tanto, debe ser concedido en los días que correspondan a su respectiva jornada laboral.

Por consiguiente, en el caso del segundo tipo de jornada a que se refiere el citado artículo 15 resulta procedente conceder este beneficio especial en los días intermedios entre los días de descanso que les corresponden según sus contratos de trabajo.

Entenderlo de otra manera implicaría que el legislador tuvo la intención de favorecer a un tipo de funcionarios según si están con el primer o segundo tipo de jornada, lo que no resulta atendible.

Respecto a su segunda consulta, referida a la forma de computar este permiso especial en el caso del personal con sistema de turnos que solicita hacer uso del mismo de forma continua, cabe señalar que los días de descanso especial que le corresponden a este tipo de personal, como ya se señaló, operan respecto de la jornada laboral que ellos deban cumplir, según esté determinada en su contrato de trabajo.

De esta forma, a manera ejemplar, si la jornada de un funcionario está distribuida de lunes a viernes, para los efectos de computar los días de descanso reparatorio que le correspondan, deberán quedar excluidos los sábados y domingos del respectivo período. Es decir, para el cómputo del beneficio en estudio no deben ser considerados los correspondientes días de descanso, según sea su jornada.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que:

1.- Resulta procedente conceder el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.409 al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado con un sistema de turnos y cuya jornada comprende los días sábados, domingos y festivos en los términos expuestos en el presente oficio.

2.- Si este personal hace uso del permiso especial concedido por la Ley N°21.409 de forma continua éste opera respecto de la jornada de trabajo que obligatoriamente debe cumplir el funcionario según su contrato de trabajo.

Saluda atentamente a Ud.



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



 NPS/LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Boletín
- Deptos. DT
- Sr. Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo